

0721696-1

На правах рукописи

Новиков Владимир Викторович

**Профессиональная мобильность выпускников
технических вузов
в России на рубеже XX-XXI веков**

Специальность 09.00.11. – социальная философия

Автореферат диссертации на соискание ученой степени
кандидата философских наук



Москва – 2001

Работа выполнена на кафедре социологии и культурологии факультета социальных и гуманитарных наук Московского государственного технического университета им. Н.Э. Баумана.

Научный руководитель: доктор философских наук,
профессор **Багдасарьян Н.Г.**

Официальные оппоненты: доктор философских наук,
Долженко О.В.
кандидат философских наук,
доцент **Сидоров А.Ю.**

Ведущая организация: **Научно Исследовательский Институт
Высшего Образования**

Защита состоится 8 июня 2001 года в 13.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.141.12 по философским наукам в Московском государственном техническом университете им. Н.Э. Баумана по адресу: 107005 г. Москва, 2-я Бауманская, д.5, ауд. 329 ю.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале библиотеки факультета социальных и гуманитарных наук МГТУ им. Н.Э. Баумана по адресу: 107005 г. Москва, 2-я Бауманская, д.5, ауд. 336 ю.

Автореферат разослан «5» мая 2001 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат философских наук



Власов С. А.

**НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА
КФУ**



0000977611

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования.

Конец XX века ознаменован кардинальными преобразованиями всех сфер российского общества. Отметим среди важнейших изменений, ослабление государственного регулирования экономики, сопровождающееся массовым закрытием предприятий, сворачиванием некоторых сфер хозяйственной деятельности, прогрессирующей безработицей. Наряду с этим происходит рост сервисного сектора в экономике, в результате которого резко возрастает занятость населения в сфере производства услуг и информации. Эти процессы накладываются на характерное в целом для мирового сообщества увеличение динамики развития науки, техники и экономики.

Выход из создавшейся кризисной ситуации не может мыслиться без решения проблемы трудовых ресурсов, требующей принципиально новых подходов. Сегодняшняя и ближайшего десятилетия экономическая ситуация требует наличия трудовых ресурсов, обладающих высокой степенью профессиональной мобильности. Однако существующая система образования не уделяет этому аспекту подготовки специалиста должного внимания. В этой связи поиск форм, путей, способов подготовки профессиональной мобильности кадров становится для России социально значимой и актуальной проблемой. Практическое решение задачи подготовки профессионально-мобильных кадров требует глубокой теоретической рефлексии природы профессиональной мобильности, механизмов ее реализации, анализа условий и факторов, ее обуславливающих, а также конкретного анализа сложившейся ситуации с профессиональной мобильностью в России на сегодняшний день. Не вызывает сомнений, что динамика профессиональной мобильности обусловлена не только экономическими, но и социокультурными, политическими факторами, связанными со смысложизненными интересами и ценностями людей, и потому носит системный, многоуровневый характер. Это требует социально-философского анализа профессиональной мобильности. В этой связи для успешного развития российского общества необходимо осмысление и создание эффективных, гармоничных форм взаимодействия субъективной стороны социального бытия как стремления людей к профессиональной самореализации и объективной составляющей, представленной потребностями общества.

Эффективное развитие современного общества немыслимо без научного прогнозирования направлений развития профессиональных структур на основе анализа тенденций в развитии науки и техники. Эти прогнозы необходимо учитывать, прежде всего, в процессе профессиональной подготовки инженеров, поскольку для овладения инженерной специальностью на образование затрачивается от 5 до 7 лет, которые при современных темпах развития техники и производства могут стать роковыми для выбранной специальности.

Актуальным становится рассмотрение профессиональной мобильности не только в контексте отрицательных последствий структурных преобразований в российском обществе, но и как механизма выявления и продвижения талантливых людей к вершине социальной иерархии.

Кроме того, выбор темы определяется необходимостью рассмотрения такого явления как профессиональная мобильность не только с точки зрения внешней по отношению к человеческим индивидам структур и социальных форм, связанных в первую очередь с интересами общества, но и с точки зрения реализации индивидуальных мотивов. Другими словами, становится необходимым переход от принципа подбора конкретного вида деятельности «на всю жизнь» к принципу долговременного планирования карьеры молодого специалиста. Дело в том, что в соответствии с новым принципом профессия выступает больше не как центр, вокруг которого разворачивается жизненный цикл человека, а как одна из возможных форм социальной адаптации и творческой самореализации личности. В связи с этим, важным становится изучение ценностных ориентаций личности, которые выступают основой оценочного отношения к тем процессам и явлениям, которые могут быть средствами его развития или условиями его самореализации.

Это особенно значимо для молодежи, вступающей в трудовую жизнь в условиях сокращения рабочих мест. Не имея достаточного опыта практической работы, они оказываются на рынке труда одной из наименее конкурентоспособных социальных групп. Следовательно, становятся значимым осмысление и поиск форм эффективного взаимодействия системы вуз-предприятие при подготовке молодых специалистов высшей квалификации в контексте предстоящего трудоустройства.

Научная разработанность темы.

Настоящее исследование основано на анализе широкого круга научной литературы, посвященной как общим, так и частным вопросам профессиональной мобильности, регулирования рынка труда, трудоустройства молодых специалистов, деятельности вузов и предприятий в новых условиях хозяйствования и регулирования процессов взаимодействия между ними. Явление профессиональной мобильности находится на пересечении экономических, социальных и трудовых отношений и носит комплексный и многоуровневый характер, поэтому в теоретико-методологическом отношении необходимо сопряжение подходов различных научных дисциплин. Разные аспекты профессиональной мобильности рассматриваются в рамках социально-философского, психологического и социологического подхода.

Основой философского подхода к рассматриваемой проблеме явились работы Э. Дюркгейма, М. Вебера в которых заложен функциональный подход к анализу профессиональной мобильности как социального явления, феноменологическое виденье этого феномена дано в работах А. Шюца, М. Шелера и других¹.

Проблематика профессиональной мобильности стала предметом исследования первоначально в контексте социальной мобильности с 1930-х годов. Уже в определении социальной мобильности, предложенным П.А. Сорокиным в его работе «Социальная стратификация и мобильность», содержится указание на область исследования этого процесса, определяемую через понятия профессионального статуса и производственной деятельности².

Разработке статистических моделей профессиональной мобильности посвящены работы Р.Н. Хаузера, У.С. Сьюэла, Д.Л. Феттермана, О.Д. и Б. Дункана, П.М. Блау и ряда других авторов³. В классическом труде Р.М. Хаузера и У.Х. Сьюэла «Образование, профессия и заработок» (1975) была предложена модель статистического анализа

¹ Американская социологическая мысль. Тексты. – М., 1994. – 176 с.; Вебер М. Избранные произведения. – М., 1990. – 256 с.; Шеллер М. Избранные произведения. – М.: Гнозис, 1994. – 176 с.; Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. – М., 1996. – 344 с.

² Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество. – М.: Политиздат, 1992. – С. 373.

³ Duncan O. D., Featherman D.L., Duncan B. Socioeconomic background and achievement. – New York - London: Seminar press, 1972. – 344 p.; Hauser R.M., Grusky D.B. Cross-national variation in occupational distributions// American sociological review. – Vol. 53. – № 3. June, – 1988. – P. 723-741; Hauser R. M., Featherman D.L. The process of stratification: Trends and analysis. – New York: Academic press, 1977 – 234 p.m

профессиональной мобильности. Авторы адаптировали к целям изучения профессиональной мобильности такие статистические методы анализа данных, как путевой анализ, регрессионный и корреляционный анализ.

Применение качественного исследования установок, мотивов и ценностей в процессе профессиональной мобильности содержится в работах Д. Треймана, Р.М. Ходжа, Н.Б. Тумы и других американских и европейских авторов⁴.

Разработка социокультурных аспектов профессиональной мобильности отличает работы британца Д.Голдторпа⁵, немецкого социолога Б. Вегенера⁶, нидерландцев В. Улти и Р. Люйкса⁷, датчанина И. Соренсена⁸ и других. Предложенная ими теория выдвигает два важнейших фактора стратификации и мобильности: социокультурную парадигму общества и политическую систему. Это использовалось нами для анализа специфики профессиональной мобильности в России.

Если за рубежом исследование профессиональной мобильности ведется давно и систематически, то в нашей стране обращение ученых к данной проблематике началось лишь в 1960-е годы. Эти исследования первоначально рассматривали профессиональную мобильность не как предмет самостоятельного изучения, а в связи с расширением представлений о социальной стратификации советского общества. В русле этих работ основательную проработку получила методология

⁴ Ganzenboom H.B.G., Luijckx R., Treiman D.J. Intergenerational class mobility in comparative perspective// Research in social stratification and mobility/Ed. by A.L. Kallenberg. - Vol. 8. - Greenwich - Conn.:JAI Press, 1989. - 167 p.; Hodge R. W. Educational and occupational mobility// The American journal of sociology. - Vol. 68.5. - N 3. - 1963. - P. 629-644; Hodge R. W., Treiman D.W. Class identification in the United states// The American journal of sociology. - Vol. 73. - N 3. - 1968. - P. 535-547; Treiman D. Occupational prestige in comparative perspective. - New York: Academic Press, 1977. - 382 p.; Tuma N.B. Effects of labor market structure on job-shift patterns/Longitudinal analysis of labor market data/ Ed. By J.J. Heckman, B. Singer. -Cambridge:Cambridge Univ. Press, 1983. - P. 327-363.

⁵ Erikson R., Goldthorpe J.H. The constant flux. A study of class mobility in industrial societies. - Oxford:Clarendon press, 1992. - 327 p.

⁶ Wegener B. Job mobility and social ties: social resources, prior job, and status attainment// American social review. - Vol. 56. - N 1. - 1991. - P. 60-71.

⁷ Ultee W. C., Luijckx R. Educational heteronomy and father-to-son occupational mobility in 23 industrial nations// European sociological review. - Vol. 6. - N 2. - 1990. - P. 125-150.

⁸ Sorensen A. B., Tuma N.B. Labor market structures and job mobility// Research in social stratification and mobility/ Ed. By D. Treiman and R. Robinson. - Greenwich, Con.:JAI Press, 1981. - P. 67-94.

анализа трудовой карьеры и исследование механизмов смены труда в работах Т.И. Заславской, Р.В. Рывкиной, В.А. Калмык, В.Г. Подмаркова, В.И. Верховика⁹.

Вопросы профессионального самоопределения выпускников технических вузов, такие, как проблемы поиска работы, адаптации на рабочем месте, повышения квалификации освещены в работах И.О. Мартынюка, В.А. Ядова, В.Н. Шубкина и других¹⁰.

Достаточно хорошо проработаны были психологические аспекты профориентации и в целом трудовой деятельности в первую очередь это работы Е.А.Климова¹¹, анализ психологии инженерной деятельности в работах Н.Н.Грачева, Б.Ф.Ломова и других¹².

В последнее десятилетие начал оформляться социокультурологический подход к социальным явлениям, в том числе и к подготовке инженерных кадров, этому посвящены работы В.М. Розина, Н.Г. Багдасарьян и других¹³. В контексте социологической парадигмы анализу проблем образования посвящены работы О.А. Иконникова, А.Г.Здравомыслова¹⁴.

В последние годы профессиональная мобильность становится предметом самостоятельного исследования с социологической точки зрения. В частности, в работах С.А. Макеева, Ф.У. Мухаметлатыпова, И.В. Удаловой, вышедших в конце 1980-х - начале 1990-х годов, предприняты попытки концептуализировать понятия «трудовая

⁹ *Верховин В. И.* Социальная регуляция трудового поведения в производственной организации. - М.:Наука, 1991. - 173 с.; *Заславская Т.И., Рывкина Р.В.* Социология экономической жизни: Очерки теории. - Новосибирск: Наука. Сиб. отд-ние, 1991. - 453 с.; *Подмарков В. Г.* Человек в трудовом коллективе. Проблемы социологии труда. - М.: Мысль, 1982. - 345 с.

¹⁰ *Мартынюк И.О.* Проблемы жизненного самоопределения молодежи. - Киев, 1993. - 49 с.; Социально-психологический портрет инженера/ Под ред. В.А. Ядова. - М., 1979. - 378 с.; Трудящаяся молодежь: образование, профессия, мобильности/В.Н. Шубкина, В.Н. Переведенцев, Г.А. Черднichenко и др. - М., 1984. - 278 с.

¹¹ *Климов Е.А.* Введение в психологию труда. - М., 1988. - 295 с.

¹² *Грачев Н.Н.* Психология инженерного труда. - М.:Высшая школа, 1998. - 142 с.; *Ломов Б.Ф.* Вопросы общей, педагогической и инженерной деятельности. - М., 1991. - 231 с.

¹³ *Багдасарьян Н.Г.* Профессиональная культура инженера: механизмы освоения. - М., 1998. - 125 с.; *Розин В.М.* От традиционной парадигмы образования - к новой// Техническая эстетика. - 1990. - №6. - С. 9-12.

¹⁴ *Здравомыслов А.Г.* Потребности. Интересы. Ценности. - М.:Политиздат, 1986. - 398 с.; *Иконников О.А.* Эмиграция научных кадров из России, сегодня и завтра. - М.:Компас, 1992. - 194 с..

мобильность», «социально-профессиональная деятельность», «профессиональная мобильность»¹⁵, которые для нас послужили отправной точкой исследования диссертации.

Важное для данного исследования значение имели философские работы В.Е. Кемерова У. Томаса, Ф. Знанецкого, Н.И. Лапина, С.С. Товмасыана¹⁶, посвященные теоретико-методологическим основам становления современного рынка труда.

Обзор состояния научной разработанности рассматриваемой проблемы позволяет констатировать, что, несмотря на актуальность изучения профессиональной мобильности и ее социальной и личностной значимости, в отечественной науке пока не достаточно работ, в которых эта проблема являлась бы предметом самостоятельного исследования, реализующего междисциплинарный, комплексный подход к рассматриваемому явлению. В диссертации предпринимается попытка восполнить существующий пробел.

Цель и задачи исследования. Основная цель диссертационного исследования заключается в осуществлении анализа динамики профессиональной мобильности выпускников технических вузов как объективного требования современного общества, и предложении ряда мер социокультурной политики, направленной на подготовку выпускника к предстоящему трудоустройству.

Для достижения этой цели в рамках диссертационного исследования были поставлены следующие задачи:

1. Рассмотреть различные методы и подходы к изучению профессиональной мобильности, в частности, философское, социокультурное, психологическое и социологическое измерения этого феномена, для того, чтобы аргументировать необходимость реализации комплексного подхода к рассмотрению профессиональной мобильности.

¹⁵ *Макеев С.А.* Социальная мобильность как перемещение /Автореф. ... дисс. д-ра социолог. наук. – Киев, 1991. – 35 с.; *Мухаметлатылов Ф.У.* Трудовая мобильность: концептуальная модель и реальные тенденции. – Уфа., 1990. – 237 с.; *Удалова И.В.* Социально-профессиональная мобильность народностей Севера в современных условиях /Автореф. ... дис. канд. филос. наук. – Новосибирск., 1990. – 25 с.

¹⁶ *Кемеров В.Е.* Введение в социальную философию. - М.: Аспект Пресс. – 1996 – 254 с.; *Томас У., Знанецкий Ф.* Методологические заметки/Американская социологическая мысль. - М., 1996. – С. 234-267.; *Лапин Н.И.* Социальные ценности и реформы в кризисной России// Социологические исследования. - 1994. - №9 – С. 17-18.; *Товмасын С.С.* Философские проблемы труда и техники. - М., 1973. – 345 с.

2. Рассмотреть профессиональную мобильность, как единство индивидуальных и надывидеуальных (общественных) аспектов и определить личностную и социальную значимость данного феномена.

3. Провести компаративный анализ мировых тенденций на рынке труда стран Западной Европы, Японии и США и на основе этого анализа определить наиболее перспективные направления развития современного рынка труда в России.

4. Оценить значение образования в качестве эффективного канала восходящей социальной мобильности.

5. Выработать практические рекомендации по совершенствованию системы образования с целью формирования у выпускников высоких адаптационных способностей.

Объектом исследования является профессиональная мобильность выпускников технических вузов.

Предметом диссертационного исследования является природа и динамика профессиональной мобильности выпускников технических вузов в России в последнее десятилетие и система подготовки инженерных кадров.

Методологическая основа исследования. Рассматриваемая нами проблема имеет комплексный характер и находится на стыке разных направлений социогуманитарного знания, поэтому методологической основой данной работы является комплексный, междисциплинарный подход к анализу процесса профессиональной мобильности. В этой связи для описания профессиональной мобильности нами используется в качестве основополагающего комплексный подход, суть которого состоит в том, что наиболее полное описание данного явления возможно, только при рассмотрении его с точки зрения единства философского, социологического, культурологического и психологического подходов к рассматриваемому явлению.

В диссертации использован принцип сравнительного анализа при рассмотрении вопроса о тенденциях в развитии российского рынка труда. В качестве объекта компаративного анализа выступили страны с высоким уровнем технологического развития, такие, как Япония, США, Германия и Франция.

Для анализа собственно процессов на рынке труда использованы функциональный метод исследования, разрабатываемый в работах С.Липсета и Г.Зеттерберга.

Эмпирическая база исследования. Эмпирическая база исследования представлена статистическими данными Федеральной службы занятости России, Госкомстата Российской Федерации за 1994-1999г.г.

В работе использованы результаты мониторингового исследования «Абитуриент-студент-выпускник», проведенного кафедрой социологии и культурологии МГТУ им. Баумана в 1994-1999 гг., а также материалы социологических исследований, осуществленных в 90-е годы учеными Москвы, Санкт-Петербурга и др.

Научная новизна исследования. Автором выносятся на защиту следующие результаты исследования.

- Вскрыта ограниченность одностороннего анализа (социально-философского, социологического, культурологического и психологического) и обоснована необходимость комплексного подхода к теоретическому исследованию и практическому управлению профессиональной мобильностью. Специфику философского подхода мы связываем с выяснением социального, надличностного аспекта профессиональной мобильности, а специфику психологического подхода - с рассмотрением индивидуальной стороны профессиональной мобильности. Социологические методы автор применяет для оценки современного состояния профессиональной мобильности выпускников российских вузов.

- Профессиональная мобильность в диссертации представлена как единство субъективной и объективной сторон, личностной и надличностной составляющей.

- В качестве одного из наиболее перспективных направлений развития мирового рынка труда определены новые информационные технологии. Возрастающее значение информации – характерная черта постиндустриального общества, модель которого в значительной степени применима к современному западному обществу. Эти тенденции нашли свое отражение и на российском рынке труда, их развитие идет с молниеносной быстротой, что приводит не только к появлению новых профессий, но и существенным образом меняет традиционные инженерные специальности.

- Для того, чтобы система высшего образования выступала в качестве эффективного канала восходящей социальной мобильности, она должна готовить специалистов, легко обучаемых и быстро приспособляющихся к меняющимся условиям и содержанию труда, заинтересованных в непрерывном образовании и самообразовании. В этой связи большое значение имеет подготовка выпускников вузов к предстоящей профессиональной мобильности еще в процессе обучения.

Определена и предложена система мероприятий по осуществлению действенной социокультурной политики в области подготовки студентов вузов к трудоустройству. Важным элементом этой системы является разработка учебного курса в рамках вузовского образования, направленного на психологическую подготовку выпускников к предстоящему трудоустройству и возможной профессиональной мобильности.

Практическая значимость работы. Содержащиеся в работе выводы и обобщения способствуют углублению понимания процессов, происходящих в российском обществе. Материалы диссертации могут быть использованы:

1. в сфере высшего образования для корректировки содержания существующих учебных программ и развития новых направлений перспективной подготовки специалистов;
2. в сфере занятости для определения перспективных направлений подготовки, переподготовки и трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием;

Апробация результатов исследования. Результаты прикладных исследований и основные идеи диссертации прошли апробацию на трех международных научно-практических конференциях, на межрегиональной конференции по проблемам трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования, на Энгельмейровских чтениях 1999-2001 годов, аспирантских семинарах факультета социальных и гуманитарных наук МГТУ им Н.Э. Баумана. Результаты диссертации используются автором при педагогической работе со студентами МГТУ им Н.Э. Баумана и студентами социологами. По результатам исследований опубликовано 7 работ общим объемом 2 п. л.

Структура работы. Диссертация состоит из двух глав, введения, заключения, списка используемой литературы и приложений. Структура работы определена целью исследования и отражает последовательность решения конкретных задач.

Основное содержание работы.

Введение включает в себя обоснование выбора и актуальности темы, в нем освещается степень разработанности проблемы профессиональной мобильности выпускников технических вузов, дается постановка исследовательских задач, излагаются методы исследования, формулируется новизна и основные положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Теоретико-методологические подходы к исследованию профессиональной мобильности» выделяется специфика различных подходов (социально-философского, социологического, социокультурологического и психологического) к исследованию профессиональной мобильности. Освещается ограниченность анализа профессиональной мобильности с позиции только одного из них и обосновывается необходимость комплексного подхода. Рассматривается профессиональная мобильность, как необходимая составляющая современного общества.

В первом параграфе «Профессиональная мобильность как объект научного анализа» рассматриваются теоретические и методологические аспекты изучения данной проблемы. Проблема профессиональной мобильности как объект научного исследования интересует ученых различных направлений, потому что явление профессиональной мобильности находится на стыке многих наук, таких, например, как социальная философия, психология труда, социология труда, социология личности, социология и философия образования. При этом необходимо отметить, что многочисленные исследования по обозначенному кругу проблем носят как узкоспециальный, так и общетеоретический характер и имеют большое значение для решения многих практических задач, связанных с профессиональной мобильностью. Параграф посвящен анализу существующих философских, психологических и социологических работ и определению основных понятий, которые используются в данной работе. Прежде всего, это касается таких понятий, как «социокультурная мобильность», «социальная мобильность», «профессиональный статус», «профессиональная мобильность», также очерчивается специфика профессиональной мобильности молодежи.

В диссертации рассматриваются несколько подходов к определению понятия профессиональная мобильность. В качестве рабочего определения используется определение профессиональной мобильности в соответствии со структурно-функциональной парадигмой, профессиональная мобильность определяется нами как процесс движения индивидов между группами профессиональной структуры общества, в ходе которого социальные субъекты полностью или частично изменяют свой профессиональный статус. В свою очередь профессиональный статус индивида представляет собой определенное положение человека в профессиональной структуре общества. Это позволяет выделить и четко очертить ряд конкретных критериев

определяющих профессиональный статус: содержание труда; уровень квалификации; позиция в системе распределения власти на работе; автономность труда; уровень материального обеспечения. Вместе с тем, это определение имеет ряд существенных ограничений, т.к. описывает лишь внешнюю, объективную составляющую профессиональной мобильности.

Дополнение и расширение рабочего понятия связано с использованием подхода, идущего от психологии и философии личности. Этот подход расширяет понятие профессиональной мобильности путем включения в него внутренней, субъективной составляющей выражающейся в таких характеристиках, как психологическая подвижность личности, гибкость мировоззренческой позиции, ценностная мотивация, человеческий потенциал и другие. Именно в рамках философско-психологического подхода очерчиваются нормативные, идеальные представления, которые связаны в основном с процессом гармонизации взаимоотношений человека и общества. По словам Георга Зиммеля, в профессиональном призвании человека «необходима гармония – как бы она ни возникала – между строением и жизненным процессом общества с одной стороны, и индивидуальными качествами и импульсами – с другой»¹⁸, которые для диссертанта послужили основой определения субъективной составляющей профессиональной мобильности.

В ракурсе единства объективной и субъективной составляющей профессиональной мобильности особое значение имеет осмысление специфики профессиональной мобильности молодежи, которая состоит в том, что ей приходится адаптироваться не только к необходимости поиска работы, но и к смене своего социального положения: из категории учащихся молодежь переходит в категорию работников. Дополняя друг друга, социологический и философско-психологический подходы позволяют вскрыть ряд фундаментальных противоречий в адаптационном процессе взаимоотношений молодежи с обществом. Во-первых, неполное соответствие полученной специальности и потребностей общества. Во-вторых, отсутствие крайне необходимого в условиях негарантированного трудоустройства первичного психологического опыта поиска работы. На эти особенности накладывается еще специфика современной эпохи,

¹⁸ Зиммель Г. Эссе по проблеме: как возможно общество? / Вопросы социологии. - 1993. - №3. - С. 25.

для которой, по мнению известного американского антрополога Маргарет Мид, характерна ситуация обострения разрыва между поколениями, а также то, что молодое поколение обладает неким «префигуративным» схватыванием еще неизвестного будущего¹⁹.

Осуществленный в диссертации анализ аспектов профессиональной мобильности подводит к определению места и статуса профессиональной мобильности в социальной стратификации общества и определению значимости профессиональной мобильности инженерных кадров в этом процессе.

В этом плане во втором параграфе «Профессиональная мобильность как составляющая социальной мобильности» рассматриваются надличностные, надындивидуальные аспекты профессиональной мобильности.

Исходя из понимания профессиональной мобильности как единства личностного и надличностного аспектов. В данном параграфе анализируется надличностный аспект, который рассматривается как объективные потребности общества. Профессиональную мобильность нередко рассматривают как процесс перемещений индивидов в рамках определенной профессиональной структуры общества. Дело в том, что она одновременно предполагает многочисленные сопутствующие изменения в непроизводственной сфере: реализуются определенные жизненные планы и ожидания, меняется социальный престиж, благосостояние и другие аспекты социального положения субъектов профессиональной мобильности. Индивиды в процессе профессиональной мобильности не только меняют свою принадлежность к той или иной профессиональной группе, но и свое положение по всем остальным показателям социальной дифференциации. В этом плане представление, основанное на анализе субъективной стороны профессиональной мобильности (О. Данкен и П. Блау), рассматривает ее как поведение индивидов, мотивированное их устремлениями в сфере производственной деятельности и притязаниями, направленными на изменение своего социального положения, то есть, в конечном итоге - личными успехами и неудачами на рынке труда, является с нашей точки зрения вполне оправданным, если не абсолютизируется. Вместе с тем, в ряде исследований справедливо подчеркивалась односторонность такого подхода, игнорирующего тот

¹⁹ Мид М. Культура и преемственность. Исследование конфликта между поколениями/Культура и мир детства. - М., 1988. - С. 360.

факт, что профессиональная мобильность, особенно массовая нисходящая мобильность, далеко не всегда является следствием свободного выбора индивида или его личных неудач в сфере производственной деятельности. Например, реальный опыт, как свидетельствуют эмпирические исследования показывает, что структурные изменения в экономике часто приводят к таким формам вынужденной мобильности, как массовая безработица или падение социального престижа целых профессиональных групп, вызванное «умиранием» профессии²⁰, которые от индивида не зависят. Поэтому представляется, что профессиональная мобильность как процесс, не исчерпывающегося лишь субъективным, личностно-мотивированным поведением индивида, но обуславливается еще и объективными обстоятельствами, в первую очередь, особенностями профессиональной структуры общества, доступностью каналов мобильности, степенью экономической стабильности отдельных профессиональных групп и другими «внешними», объективно складывающимися по отношению к субъекту профессиональной мобильности факторами. Осуществленный в диссертации анализ тех и других сторон (субъективной и объективной) профессиональной мобильности приводит нас к выводу, что личностные мотивы не всегда представлены в процессе профессиональной мобильности, она может носить непреднамеренный и даже недобровольный характер. Поэтому необходимо всегда иметь в виду, что профессиональная мобильность имеет двоякую природу.

Другим важным моментом в анализе профессиональной мобильности как составляющей социальной мобильности является влияние степени их согласованности, соответствия на стабильность общества. Этот аспект отмечается С. Липсетом и Р. Бендиксом, которые утверждают, что «социальная мобильность имеет серьезное значение для стабилизации общества, поскольку открытый доступ к позициям элиты увеличивает возможности способных и амбициозных людей для подъема с низких социальных уровней на высокие»²¹. Рассматривая в этом аспекте положение в современной России приходится

²⁰ Krymkowsky D. The process of status attainment among men in Poland, the U.S. and West Germany// American social review. - Vol. 56 - N 1. - Febr.1991. - P. 7, 23-24.

²¹ Липсет С.М. Политическая социология/Американская социология. - М., 1972. - С. 226.

констатировать, что в настоящее время система характеризуется в большой степени несогласованности между профессиональной и социальной мобильностью. Это подтверждается результатами эмпирического исследования, проведенного в 1993 г. Институтом социологии РАН на базе территориальной общероссийской выборки 1996 человек были сделаны следующие выводы: «процесс модернизации российского общества не сопровождается увеличением потоков вертикальной социальной мобильности. Закрытость основных социальных групп продолжает нарастать независимо от преобразований в российской экономике. Иными словами, как ни серьезны осуществляемые ныне реформы, они не затронули основ структуры российского общества»²². Таким образом, в результате теоретического осмысления и анализа эмпирических исследований проведенных Институтом социологии РАН приходим к выводу, что в настоящее время в России процесс профессиональной мобильности идет в отрыве от социальной мобильности, что приводит к формированию элиты общества не на меритократической основе, а на принадлежности к определенной социальной страте, поэтому социальные преобразования должны быть в первую очередь направлены на создание более тесного соответствия профессиональной и социальной мобильности.

В третьем параграфе «Индивидуальные аспекты профессиональной мобильности» рассматриваются личностные, ценностные характеристики профессиональной мобильности.

В соответствии с методологическим принципом, согласно которому «причиной социального или личностного феномена никогда не бывает только социальный или личностный феномен, но всегда сочетание социального и личностного»²³ в диссертации рассматриваются индивидуальные аспекты профессиональной мобильности. Анализируется характер ценностных устремлений субъектов профессиональной мобильности, специфика их поведенческих установок.

В личностном аспекте основную функцию профессиональной мобильности можно охарактеризовать как адаптивную, направленную на достижение максимально возможного соответствия трудового

²² Черныш М. Ф. Социальная мобильность в 1986—1993 годах // Социологический журнал. - 1994. - №2. - С. 130-133.

²³ Томас У., Знанецкий Ф. Методологические заметки/Американская социологическая мысль. - М., 1996. - С. 347.

потенциала индивида фактической структуре занятости. Данный аспект профессиональной мобильности определяют систему следующих личностных характеристик:

- 1) ориентация на возвращение профессионального статуса;
- 2) ориентация на возвращение или приобретение нового социального статуса;
- 3) ориентация на повышение или сохранение образовательного статуса;
- 4) ориентация на поддержание материального статуса.

Для оценки количественных показателей мотивов профессиональной мобильности, автором диссертации использованы материалы всероссийского исследования, проведенного под руководством Н.И. Лапина в 1994 году. Эти исследования показали, что основным мотивом смены профессии является экономический, т.к. он важен для - 27, 3 % опрошенных. Что же касается психологических мотивов, связанных с ценностью труда как такового; труда, позволяющего достичь самовыражения, развития личности; труда, приносящего духовную радость, то эти мотивы пока вышли на первый план лишь у - 7,7% потенциально мобильных работников. Мотивы, связанные с достижением определенного социального положения и престижностью профессии в обществе, являются значимыми для - 3, 2% опрошенных. Этот анализ дает основание сделать вывод, что такое распределение объясняется, прежде всего, экономическими трудностями существующего положения в России.

Адаптационное взаимодействие индивида и среды является основным принципом экологического подхода в процессе профессионального становления. Такой тип взаимодействия особенно актуален в периоды резких социальных перемен, что имеет место в современной России, так как он инициирует новые более адаптивные реакции. В этом случае индивид является открытой системой, реализующей свои возможности, обусловленные генетическими данными, личностными характеристиками, но и испытывающей ограничения социальных институтов и подсистем. Модель открытой системы, отнесенная к индивиду, позволяет выделить стремление к поддержанию равновесия со средой как постоянный адаптационный процесс, снимающий жесткую детерминацию среды. В этом смысле индивид автономен и индивидуален в профессиональной модели поведения.

Современное состояние профессиональной мобильности, ее перспективы в XXI веке, требуют перехода от прежнего принципа подбора конкретного вида деятельности к принципу содействия долговременному планированию карьеры специалиста и только, осуществив этот переход, профессия перестанет быть центром, вокруг которого разворачивается жизненный цикл человека, и станет одной из возможных форм социальной адаптации и творческой самореализации личности.

Анализ природы профессиональной мобильности дает возможность перейти к анализу конкретной ситуации в России.

Во второй главе «Профессиональная мобильность выпускников инженерных вузов 80-90 годов» исследуется трудоустройство выпускников технических вузов в условиях современного российского рынка труда, осуществляются прогнозы на основе анализа мировых тенденций на рынке труда, т.к. ситуация в России складывается как составляющая двух векторов мировых тенденций и особенностей российского общества.

Первый параграф «Мировые тенденции в развитии современного рынка труда» посвящен определению мировых тенденций и реализации их на российском рынке труда.

Прежде всего, необходимо отметить усиление организационно-управленческого аспекта в современных производственных структурах. Производство должно теперь считаться с тем, что оно не заполняет рынок, а работает на удовлетворение интересов и потребностей конкретных покупателей. Бурное развитие маркетинга связано с возрастающей ролью потребителей в цикле реализации товаров. Для того, чтобы производство продолжало влиять на рынок и могло формировать субъектов потребления, его необходимо было изменить, нужно было переосмыслить его организационные основы и управленческие ориентации. Организационно-управленческие аспекты производства выходят на первый план, оттесняя инженерно-технические аспекты. Причем ядром управления производственными структурами становится организация деятельности людей²⁴.

Другой важной чертой современного рынка является увеличение его динамичности. Сейчас все труднее и труднее найти сегменты рынка, в которых не происходили бы значительные изменения, поэтому способность быстро меняться имеет решающее значение. Возможность

²⁴ Акофр Р. Планирование будущего корпорации. - М., 1985. - 208 с.

таких быстрых изменений в сфере бизнеса связана с развитием современных информационных технологий и в особенности интернета. В результате исследования этого процесса в диссертации определены факторы, связанные с развитием интернета и влияющие на усиление динамизма в современном бизнесе:

1. Интернет является мощным маркетинговым инструментом. С помощью него можно не только точно, быстро и дешево изучить предполагаемый рынок, но и сформировать его.

2. Интернет является мощным инструментом привлечения инвестиций. Эта особенность ярко проявилась в связи с ажиотажем по поводу торговли акциями интернет-компаний на бирже, когда акции компании покупались уже только потому, что названия оканчивались на .net или .com. Бум прошел, инвесторы стали более разборчивыми в выборе проектов, но тенденция к вложению средств в высокотехнологические компании сохранилась.

3. Снижается цена вхождения в бизнес. Отличительная особенность интернета – его дешевизна. Снижение цены вхождения в бизнес увеличивает количество потенциальных участников и соответственно ведет к увеличению конкуренции на рынке.

Под воздействием информационных технологий изменилась структура самого рынка труда. Во всех без исключения отраслях хозяйства выросла доля «белых воротничков» — квалифицированных работников, непосредственно не связанных с физическим трудом. Исследователи с 70-х годов фиксируют эту трансформацию как переход от общества индустриального типа к обществу услуг. Например, Даниэл Белл пишет: «первой и простейшей характеристикой постиндустриального общества является то, что большая часть рабочей силы уже не занята в сельском хозяйстве и обрабатывающей промышленности, а сосредоточена в сфере услуг, к которой относятся торговля, финансы, транспорт, здравоохранение, индустрия развлечений, а также сферы науки, образования и управления»²⁵. Бурное развитие новых отраслей информационных технологий в настоящее время лишний раз подтверждает справедливость прогнозов Даниэла Белла.

²⁵ Белл Даниел Грядущее постиндустриальное общество. - М.: Academia, 1999. - С. 18.

Изменение структуры рынка труда приводит не только к появлению новых специальностей, но и коренным образом меняет содержание традиционных специальностей. Эти изменения наиболее заметны в области инженерных специальностей.

В главе анализируются нововведения, которые новые информационные технологии внесли в содержание традиционных инженерных специальностей. Опираясь на исследования Яна Маклаухлинга и Джона Кларка²⁶, в работе систематизированы и выделены следующие факторы, в значительной степени изменившие содержание традиционной инженерной деятельности:

1. Замена непосредственного ручного труда компьютерными технологиями для более интенсивной вовлеченности человека в производство и для создания полностью автоматизированных непрерывных производственных процессов. В области инженерной деятельности это связано с большим использованием компьютерного моделирования исследуемых процессов, систем автоматического проектирования, переводом технической документации в электронный вид и многим другим.

2. Использование новых технологий для улучшения условий работы технического и управляющего персонала. Например, удаленная работа из дома. Рабочий процесс осуществляется с помощью компьютеров, установленных в доме работника. Взаимодействие между работниками и центральным офисом осуществляется с помощью глобальной сети интернет. Такая форма работы значительно снижает временные затраты работника на дорогу, финансовые затраты на аренду офисных помещений.

3. Усиление человеческой гибкости или «поливалентности» путем преодоления существующих горизонтальных и вертикальных разграничений обязанностей между работниками, т.е. расширение области задач, которые они могут решать. Например, получившие широкое распространение сети интранет. Вся необходимая информация о корпорации доступна каждому – адреса, телефоны, структура компании, новости, обращения руководства, текущие проекты, стандартные формы. Отметим лишь ряд преимуществ такой формы взаимодействия: удобство и быстрота поиска информации; отсутствие

²⁶ *Ian McLoughlin and Jon Clark Technological Change at Work. Information Technology and Society. - SAGE Publications Ltd, 1996. - P. 149-179.*

проблемы личного контакта и совместимости, все общение идет через монитор компьютера; возможность многократного использования информации и многие другие.

4. Уменьшение количества работ, использующих непрофессиональный труд, или работ, связанных с прямым управленческим контролем (тейлористские практики). Это усложнение самого труда, невозможность прямого контроля над его исполнением приводит к тому, что на смену жестким формам стимулирования труда приходит либеральное стимулирование, связанное с развитием индивидуальных качеств работника, со стремлением заинтересовать работника самим процессом труда, а не только достижением результата. Данный тезис прекрасно изложен Даниэлом Беллом в его анализе структуры и значения современной корпорации, где он пишет: «Если задать континуум, поместив на одном конце шкалы экономизацию (когда все аспекты организации специально приспособлены к тому, чтобы служить целям производства и получения прибыли), а на другом социологизацию (когда всем рабочим обеспечен пожизненный найм, а удовлетворенность работников становится главным направлением использования ресурсов), можно обнаружить, что в течение последних тридцати лет корпорации стабильно двигались, почти со всеми своими служащими, в направлении социологизации»²⁷.

В диссертационной работе проводится анализ большого количества вновь появившихся специальностей, таких, как главный управляющий знаниями, контент-инженер, главный стратег сообщества, этичный хакер и другие. Как правило, для большинства из них основным производственным ресурсом является информация, что хорошо согласуется с обозначенными нами тенденциями на рынке труда.

Такой анализ приводит автора диссертации к заключению, что готовность современному специалисту к высокому уровню профессиональной мобильности является необходимым требованием новой экономики. Эта готовность может проявляться в высокой функциональной гибкости, поэтому работник наряду с высоким уровнем узкоспециальных знаний должен иметь разнообразные знания в смежных областях, а также выработать навыки структурного подхода к решению производственных проблем и иметь высокий уровень

²⁷ Белл Даниел Грядущее постиндустриальное общество. - М.:Academia, 1999. - С. 391.

социальной компетентности. Эти требования к современному специалисту со стороны экономики должны учитываться в процессе подготовки специалиста.

Во втором параграфе «Место и роль образования в достижении индивидом социального статуса» анализируется эффективность высшего образования, как канал вертикальной циркуляции в современном российском обществе.

Безусловно, в современном мире образование находится в центре общественного интереса по причине возрастающей роли информации и знаний в постиндустриальном обществе. Однако образование не может автоматически стать главным каналом вертикальной мобильности в обществе, оно должно изменяться в соответствии с изменениями в обществе, в действительности этого не происходит, потому что высшая школа, пытаясь сохранить приверженность классической образовательной системе, остается практически неизменной с начала века. В таких условиях эффективность института образования как канала вертикальной мобильности значительно снижается. Выход из сложившейся ситуации лежит в необходимой смене существующей образовательной парадигмы.

В этой связи перед современным образованием стоит непростая проблема, связанная с тем, что «современная жизнь требует, во-первых, глубоких профессиональных навыков, а во-вторых, готовность к неоднократной смене своей деятельности (в профессиональных или непрофессиональных рамках)» (Розин В.М.). Таким образом, современной системе образования нужно готовить не только специалиста для конкретного вида деятельности, но и личность, способную адаптироваться к меняющимся социальным условиям, т.е. необходимо «формирование своего рода «метаквалификации», способности компенсировать профессиональные недостатки, формировать новые навыки и умения, самостоятельно «прибавлять» в квалификации»²⁸. Обучение, направленное исключительно на передачу навыков и знаний, становится неэффективным. Гораздо более важным оказывается формирование у человека таких личностных структур и способностей, которые делают для него посильной самостоятельную ориентацию в мире знаний и умений. Поэтому, а также под

²⁸ Кемеров В.Е. Введение в социальную философию. - М.: Аспект Пресс, 1996. - С.151.

влиянием необходимости индивидуализации современного образовательного процесса, существенное значение приобретает самообразование индивидуума.

Вышеозначенные теоретические принципы современного образования на практическом уровне реализуются в виде комплексного, многоуровневого подхода в современной профессиональной подготовке инженера. Современная инженерная подготовка должна включать в себя как минимум три уровня: специальный, социально-профессиональный и индивидуально-профессиональный.

Первый уровень – узкоспециальная компетентность – формирует профессиональную направленность и систему профессиональных знаний, умений и навыков, способствующих приобретению опыта решения типовых инженерных задач.

Второй уровень – социально-профессиональный – интегрирует социальную и узкоспециальную компетентность и характеризует способность индивида ставить проблему профессиональной реализации одновременно в социальных и личностных категориях; «формирует способность к предвидению социально-экономических, экологических и нравственных последствий инженерной деятельности; прививает моральные, этические и социальные понятия, необходимые для деятельности в интересах общества»²⁹.

Третий уровень – индивидуально-профессиональный – базируется на аксиологической парадигме образования. Основной задачей этого уровня является самореализация человека, «формирование личной философии и достижение личного успеха»³⁰.

Важность присутствия всех трех уровней в системе образования объясняется тем, что основная проблема выпускников состоит не только в том, что полученные ими знания – недостаточные, но в отсутствии связующего звена между знаниями и неопределенной жизненной (профессиональной) ситуацией. Можно сказать, что успешная профессиональная деятельность осуществляется благодаря приложению своих индивидуальных свойств к профессиональным знаниям в соответствии с пониманием требований конкретной ситуации (заданных целей, должностной структуры, рыночных перспектив и т.д.). Это означает, что для профессионального успеха,

²⁹ Багдасарян Н. Г. Профессиональная культура инженера: механизмы освоения. - М., 1998. - С. 247.

³⁰ там же С. 248.

помимо всего прочего, требуются представления о хозяйственной жизни, представления о личных ресурсах, намерение использовать личные ресурсы в хозяйственной жизни, то есть развитое трудовое сознание. Поэтому именно реализация всех трех уровней в процессе подготовки специалиста по нашему мнению позволит, выпускнику вуза успешно адаптироваться к современному динамическому рынку труда, превращая тем самым высшую школу в канал вертикальной циркуляции в обществе.

Другим необходимым атрибутом современной образовательной системы является его непрерывность, о которой писал еще в 1919 г. А.Л. Смит: «просвещение нужно практиковать как необходимость для всех и в течение всей жизни». В системе инженерного образования непрерывность можно организовать путем создания развитой системы, основанной на активном взаимодействии промышленных корпораций, организующих переподготовку, и университетов, обеспечивающих эту деятельность программами, специалистами и оборудованием.

Таким образом, чтобы образование было эффективным каналом восходящей социальной мобильности, оно должно готовить специалистов, легко обучаемых и быстро приспосабливающихся к меняющимся условиям и содержанию труда, заинтересованных в непрерывном образовании и самообразовании.

В третьем параграфе «Стратегии трудоустройства выпускников инженерных вузов в условиях российского рынка труда» анализируются основные типы поведенческих стратегий выпускников вузов. Эти стратегии формируются в атмосфере ослабления функции социального контроля со стороны государства. Однако ослабление функции социального контроля не сопровождалось адекватным расширением функций координации, интеграции и регуляции социальных процессов, поэтому процесс трудоустройства часто связан, с необходимостью осуществлять недетерминированный выбор. В зависимости от отношения выпускника к будущему трудоустройству можно смоделировать два типа поведенческих стратегий: пассивная – умеренно-приспособительная и активная – позитивно-инструментальная. Приверженцы пассивной стратегии по-прежнему намерены делегировать решение проблемы своей занятости вузу или государству. Основная помощь, которую они ожидают при решении вопроса занятости, – это создание новых рабочих мест, предоставление льгот молодежи. Главной проблемой для них является поддержание высокого материального уровня, образование рассматривается как

инструмент для обеспечения профессиональной карьеры. Те, кто реализует второй тип стратегии, считая материальное благосостояние необходимым компонентом успеха, главной проблемой своей жизни называют «невозможность самореализации», а образование служит им средством решения этой проблемы. Возможности реализации своего профессионального потенциала молодые люди расценивают невысоко. На это указывают и низкая оценка качества полученного образования, и невысокий уровень информированности о перспективах своей трудовой деятельности. Эти данные подтверждаются результатами социологического опроса студентов пятого курса МГТУ им. Н. Э. Баумана всего в апреле 1999 г. было опрошено 235 чел. А также данными социологического исследования студентов 5-х курсов вузов г. Саратова в количестве 190 человек. Исследование было проведено кафедрой экономической социологии Саратовского государственного социально-экономического университета под руководством Фролкина П. и Синягина А..

Таким образом, существующие в настоящее время стратегии поведения выпускников вузов складываются в основном под влиянием двух основных факторов: текущих потребностей рынка труда и личностных предпочтений индивида, – и часто носят краткосрочный и нестабильный характер. Эти формы поведения почти не связаны с институтами профориентации, существующими в обществе. Выпускники не используют предшествующий социальный опыт успешного взаимодействия молодого специалиста и работодателя, потому что он не вербализован в виде учебных курсов и программ.

Трудности реализации профессионального потенциала молодежи усугубляются отсутствием четкой и целостной модели трудовой карьеры как системы социальных и экономических стандартов в России. Сегодня актуализируется необходимость перехода к принципу содействия долговременному планированию карьеры молодого поколения, в отличие от прежнего принципа подбора конкретного вида деятельности. Важную роль в процессе «формирования личной философии и достижения личного успеха»³¹ должны играть существующие при вузах службы занятости, потому что решение проблемы занятости на вузовском уровне носит превентивный характер. Иными

³¹ Багдасарьян Н.Г. Профессиональная культура инженера: механизмы освоения. - М. 1998. - С. 248.

словами, включение в процесс подготовки молодого специалиста информационных, коммуникационных и организационных компонентов, связанных с предстоящим трудоустройством, позволяет сформировать необходимую социальную компетентность и адаптировать выпускника к будущей смене социального статуса.

Усилия вузовской службы содействия трудоустройству выпускников должны быть направлены в первую очередь на социальное прогнозирование и планирование процессов на рынке труда специалистов данной отрасли. Основанием для таких прогнозов может явиться разработка и создание информационной системы, обеспечивающей абитуриентов, студентов и выпускников вузов данными о рынке труда в данной отрасли. Необходимыми элементами этой системы являются формирование базы данных вакансий на предприятиях данной отрасли; предоставление информации о динамике рынка труда; проведение ежегодного мониторинга на региональном рынке труда профессий, соответствующих профилю вуза. Наиболее подходящей средой для реализации этих задач является интернет. Именно это новое средство коммуникации позволяет организовать нужную информацию в легко доступной, актуальной и динамичной форме при минимальных финансовых затратах. Эти задачи могут быть реализованы путем создания в сети интернет интерактивного сервера, посвященного вопросам трудоустройства на базе вузовских серверов.

Другим направлением деятельности вузовской службы занятости должна быть психологическая подготовка выпускников к предстоящему трудоустройству, которая должна включать специальный учебный курс. Основная задача этого курса – выработка навыков успешного ведения переговоров претендента с работодателем, формирование стратегии и тактики поиска работы, освоение конкретных приемов и способов поведения (способы самопрезентации, навыки ведения телефонных переговоров и успешного прохождения собеседования у работодателя, подготовка представительских документов – автобиографии, профессионального резюме, поискового письма и пр.). Для выработки стратегий поведения студентов выпускных курсов нужно использовать форму имитационно-деятельностной игры, позволяющей получить очень важный в психологическом отношении опыт первичного трудоустройства в облегченной, игровой форме в рамках вузовской подготовки. Наряду со специальным курсом в рамках комплексного подхода к решению проблемы можно предложить следующие мероприятия: включение

разделов, посвященных различным аспектам трудоустройства, в другие курсы социогуманитарного профиля; организация службы, где студент может пройти добровольное тестирование, определяющее его профессиональные склонности и психологический потенциал. Эти меры способствуют формированию адаптационного потенциала выпускника, необходимого для предстоящего трудоустройства.

В заключении диссертации подводятся итоги, делаются обобщенные выводы, связанные с комплексным изучением профессиональной мобильности среди выпускников технических вузов, ставятся теоретические и практические вопросы, разработка и решение которых позволило бы повысить готовность выпускников к предстоящему трудоустройству.

В приложении к диссертации приводится программа учебного курса для студентов последнего года обучения, направленная подготовку их к будущему трудоустройству.

Основные положения диссертации отражены в следующих опубликованных работах:

1. Новиков В.В. Высокая профессиональная мобильность выпускников технических вузов: постановка проблемы / Техно-технологические инновации в социокультурной динамике России. Материалы III Энгельмейровских чтений/ Под общ. ред. Н.Г. Багдасарьян. – М., 1999. – С. 123-127.

2. Новиков В.В. Психологические аспекты высокой профессиональной мобильности /Тезисы докладов международной научной конференции «Реформы в России и мире: компаративный анализ». – М., 1999. – С. 45-47.

3. Новиков В.В. Профессиональная мобильность выпускников технических вузов /Тезисы докладов первой межрегиональной научно-практической конференции «Проблемы трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования». – М., 2000. – С. 102-104.

4. Новиков В.В. Роль образования в процессе вертикальной мобильности выпускников технических вузов /Технические университеты как центры формирования инженерной элиты XXI века. Материалы IV Энгельмейровских чтений / Под общ. ред. Н.Г. Багдасарьян. – М., 2000. – С. 267-270.

5. Новиков В.В., Тираспольский Л.М. Образовательный потенциал новых информационных технологий (С.175-176) /Тезисы докладов 2-ой международной конференции стран СНГ «Молодые

ученые - промышленности, науке, технологиям и профессиональному образованию для устойчивого развития: проблемы и новые решения» – М.:АМИ, 2000. – Часть 2,3. – С.175-176.

6. Новиков В.В., Тираспольский Л.М. Образовательный потенциал виртуальной конференции (С.21-24) /Alma Mater (Вестник высшего образования) – 2001. – № 3. – С. 21-25.

7. Новиков В.В., Тираспольский Л.М. К вопросу о жанре виртуальной конференции (С.93-102) // Полигнозис – 2001. – №1. – С. 93-104.

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК
